

# INFORME Y GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA CRÍTICA DE LAS MASCULINIDADES EN LOS PLANES DE IGUALDAD UNIVERSITARIOS



## RESUMEN EJECUTIVO

2025

## RESUMEN EJECUTIVO

# INFORME Y GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA CRÍTICA DE LAS MASCULINIDADES EN LOS PLANES DE IGUALDAD UNIVERSITARIOS

Encargado por:



Unidad de Igualdad de la Universidad  
Miguel Hernández de Elche

Financiado por:



Vicepresidència Primera i Conselleria  
de Servicis Socials, Igualtat i Vivenda  
de la Generalitat Valenciana

**Fecha:**

Noviembre de 2025

**Autoría:**

Fernando Herranz Velázquez

## **1. Introducción**

El informe analiza cómo se incorpora la perspectiva crítica de las masculinidades en los Planes de Igualdad de las universidades públicas valencianas. Este enfoque considera a los hombres como sujetos sociales que participan en la reproducción de desigualdades y que, por ello, deben ser interpelados en las políticas de igualdad. El objetivo general del documento es doble. Por un lado, analizar el estado actual de la inclusión de los hombres y las masculinidades en la planificación universitaria de igualdad; y, por otro, proponer una guía de acciones para mejorar dicha integración y fortalecer la transformación institucional.

El documento combina un diagnóstico comparado y una propuesta de acciones orientadas a transformar prácticas institucionales, culturales y organizativas en el ámbito universitario. La universidad, como espacio formativo y generador de conocimiento, posee una responsabilidad estratégica en la construcción de relaciones igualitarias.

## **2. Relevancia de trabajar con hombres y masculinidades**

La igualdad solo avanza cuando se abordan las causas profundas de la desigualdad. Entre ellas destaca la *masculinidad hegemónica*, modelo dominante que promueve roles rígidos, privilegios y prácticas que consolidan la dominación masculina. Este modelo también impacta negativamente en los propios hombres, generando malestares, resistencias o comportamientos de riesgo.

Organismos como ONU, ECOSOC, así como la propia teoría feminista, han insistido en la necesidad de incluir a los hombres en las políticas de igualdad. Sin embargo, esta incorporación avanza lentamente por razones como: escasa demanda masculina, inercia institucional, identificación errónea del “género” como asunto femenino y falta de evaluación de experiencias previas.

El informe subraya que trabajar con hombres no resta recursos para las mujeres, sino que complementa y refuerza las estrategias feministas.

## **3. La universidad como espacio prioritario de intervención**

Las universidades presentan dinámicas patriarcales, sesgos androcéntricos y prácticas que favorecen modelos masculinos tradicionales. A pesar de la obligación de contar con Planes de Igualdad desde 2007, persisten tres desafíos principales: (1) baja participación masculina en formación y sensibilización; (2) acciones mayoritariamente dirigidas a mujeres; y (3) ausencia de análisis explícito sobre la masculinidad.

El Plan de Igualdad es la herramienta central para impulsar cambios, detectar desigualdades y promover políticas transformadoras. Su mejora resulta fundamental para avanzar hacia una igualdad real en el entorno universitario.

#### **4. Diagnóstico de los Planes de Igualdad**

El análisis revela que la presencia de los hombres y las masculinidades es limitada y, en la mayoría de los casos, insuficiente:

##### **4.1. Término “hombre”: presencia formal, pero no sustantiva**

El concepto aparece de manera frecuente por la fórmula legal “igualdad entre mujeres y hombres”. Sin embargo, estas menciones no se traducen en acciones dirigidas a hombres como colectivo con prácticas y necesidades propias.

##### **4.2. Ausencia del concepto “masculinidad”**

La categoría “masculinidad”, clave para comprender desigualdades y resistencias, está prácticamente ausente. La única excepción notable es la Universitat de València, que incorpora “masculinidades igualitarias” y desarrolla acciones específicas en formación y prevención.

##### **4.3. Corresponsabilidad sin enfoque masculino**

Aunque los planes incluyen medidas sobre cuidados y conciliación, estas son genéricas y rara vez interpelan directamente a los hombres, pese a ser un grupo esencial para transformar la división sexual del trabajo patriarcal.

#### **5. Guía de acciones para la integración de las masculinidades**

El informe propone una guía estructurada en seis ejes, a partir de la estructura del II Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche, con acciones aplicables y medibles. Las líneas prioritarias son:

##### **Eje 1: Cultura institucional**

- Declaraciones públicas que expliquen el papel de los hombres en la igualdad.
- Campañas específicas, como el *Día de los Hombres por la Igualdad*.
- Espacios estables de reflexión para hombres.

##### **Eje 2: Docencia e investigación**

- Formación obligatoria al PDI sobre masculinidades, coeducación y prevención.
- Impulso a la investigación y creación de redes académicas especializadas.
- Recursos digitales sobre masculinidades y su integración en guías docentes.

##### **Eje 3: Igualdad en el trabajo**

- Auditorías de sesgos masculinos en selección y promoción.

- Revisión de criterios curriculares que premian modelos masculinos tradicionales.
- Formación a tribunales para reducir sesgos.

#### **Eje 4: Corresponsabilidad**

- Campañas dirigidas a hombres sobre permisos de cuidado.
- Talleres para personal masculino sobre corresponsabilidad.
- Medidas que normalicen la flexibilidad laboral masculina.

#### **Eje 5: Participación y gobierno**

- Análisis de dinámicas de poder masculinizadas en órganos de gobierno.
- Recomendaciones para mejorar representatividad y participación equitativa.

#### **Eje 6: Prevención de violencias**

- Programas dirigidos a hombres sobre consentimiento, pornografía, presión grupal y prevención.
- Formación obligatoria en intervención activa para estudiantes varones.
- Grupos de hombres contra las violencias machistas.

Estas acciones permiten activar cambios culturales, organizativos y pedagógicos en toda la comunidad universitaria.

## **6. Conclusión**

El informe demuestra que los Planes de Igualdad contienen avances formales, pero mantienen una brecha significativa en la integración real de la perspectiva de las masculinidades. Los hombres aparecen como sujetos secundarios, lo que limita el alcance transformador de las políticas de igualdad.

Para mejorar la eficacia de los planes, es necesario:

- incorporar acciones claras para hombres y basadas en evidencia;
- trabajar la construcción social de la masculinidad como factor estructural;
- fortalecer la corresponsabilidad y la prevención de violencias;
- evaluar sistemáticamente los resultados;
- consolidar el liderazgo institucional en este ámbito.

La guía propuesta ofrece un marco sólido y operativo para avanzar hacia una universidad que promueva masculinidades igualitarias y relaciones más justas en todos sus niveles.